



RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR CANAVIEIRO NA ERA DO ETANOL E DA BIONERGIA

Gustavo Filipe Barbosa Garcia*

Resumo: O crescimento das atividades no setor da cana-de-açúcar é um dos temas de maior destaque na atualidade. O presente estudo procura frisar que isso não pode ocorrer sem que as normas jurídicas trabalhistas, inclusive pertinentes à segurança e à medicina do trabalho, sejam fielmente observadas. Os ideais de lucro e de enriquecimento econômico não podem ter conotação que afaste a necessária defesa da segurança, da saúde e da própria dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

Sumário: 1 Introdução; 2 Meio ambiente de trabalho, Direito, Segurança e Medicina do trabalho no contexto dos Direitos Humanos Fundamentais; 3 Registro de empregados, grupo de empresas e terceirização; 4 Jornada de trabalho, intervalos e folgas; 5 Trabalho migrante, recrutamento de trabalhadores, alimentação e habitação; 6 Meio ambiente de trabalho no setor canavieiro, áreas de vivência e obrigações a serem observadas no trabalho no campo; 7 Conclusão; 8 Bibliografia.

Palavras-chave: relação de trabalho; cana-de-açúcar; meio ambiente de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O grande crescimento do setor da economia referente ao cultivo da cana-de-açúcar, com a produção dos diversos elementos e substâncias dela derivadas (com destaque para o açúcar e o álcool), é mais do que conhecido e divulgado na atualidade¹.

Em tempos de previsão de esgotamento de diferentes fontes de energia, com sérias dificuldades e conflitos nas áreas de obtenção do petróleo, a atenção se volta, cada vez mais, para as fontes de energia renováveis, como a que se refere ao etanol.

*Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho da 2ª Região, da 8ª Região e da 24ª Região. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho. Bacharel e Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo. Autor do livro "Curso de Direito do Trabalho". São Paulo: Método, 2007.

¹Cf. COSTA, Mário Luiz Oliveira da. *Setor sucroalcooleiro*: da rígida intervenção ao livre mercado. São Paulo: Método, 2003. p. 83: "A atividade sucroalcooleira, no Brasil, envolve números muito expressivos. Trata-se de uma das atividades agroindustriais de maior relevância no âmbito social, assim como no econômico".

O interesse no álcool combustível, desse modo, acaba por alcançar proporções internacionais, gerando notório aumento de sua produção e investimentos no setor.

Esse aquecimento da economia, trazido pelo impulso da cana-de-açúcar, apesar dos diferentes aspectos positivos, vem muitas vezes acompanhado de sérios problemas ambientais² e nas relações de trabalho, que precisam ser objeto de atenção do Estado e de toda a sociedade.

Não se pode permitir que o interesse econômico prevaleça frente a valores de maior relevância, voltados à garantia dos direitos de ordem fundamental, relacionados à higidez do meio ambiente e à observância das normas que regulam as relações de trabalho envolvidas.

O presente estudo, sem a intenção de esgotar a ampla temática, tem como objetivo destacar as principais disposições que devem ser observadas quanto ao trabalho prestado no setor sucroalcooleiro, seja no âmbito rural, de plantação e cultivo da cana-de-açúcar, seja nas destilarias, na produção dos seus derivados, entre eles o açúcar, o álcool carburante, a energia elétrica extraída do bagaço da cana, o plástico biodegradável, os álcoois para fins industriais, químicos e farmacêuticos e outros³.

Nesse enfoque, são indicados os principais cuidados para se evitar danos ao meio ambiente de trabalho e às relações de ordem trabalhista, em defesa da segurança, a saúde e a dignidade daqueles que laboram no referido setor.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, DIREITO, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NO CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

O *meio ambiente do trabalho* insere-se no meio ambiente como um todo, o qual, por sua vez, integra o rol dos *direitos humanos fundamentais*, inclusive porque objetiva o respeito à “dignidade da pessoa humana”, valor supremo que revela o “caráter único e insubstituível da cada ser humano”⁴, figurando, ainda, como verdadeiro *fundamento* da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, da CF/88).

Aliás, parte da doutrina do Direito Constitucional inclui o “meio ambiente”, justamente, entre os chamados direitos fundamentais de “terceira geração” ou “dimensão”.

Ao mesmo tempo, importantes direitos trabalhistas, diretamente relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho fazem parte dos direitos sociais, os quais também figuram como *direitos humanos fundamentais*, normalmente conhecidos

²Cf. COSTA, Mário Luiz Oliveira da. Op. cit., p. 86: “Igualmente relevantes, no aspecto ambiental, os danos ao meio ambiente que a atividade sucroalcooleira poderá causar se mal conduzida, como a emissão de poluentes (despejados em terra, ar e rios) decorrentes do processo de industrialização, os indevidos avanços por vezes verificados de determinadas plantações de cana nas margens de rios, causando o seu assoreamento, assim como a queima da palha da cana, que gera poluição visual e desconforto”.

³Cf. COSTA, Mário Luiz Oliveira da. Op. cit., p. 173.

⁴Cf. COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 31.

como de “segunda geração” ou “dimensão”.

Assim, observa-se nítida interdependência entre o meio ambiente do trabalho, a Segurança e Medicina do trabalho, o Direito do Trabalho, os direitos sociais, os direitos fundamentais e o próprio Direito Constitucional⁵.

Cabe destacar que os diversos *direitos sociais trabalhistas*, inclusive o mandamento de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inciso XXII, da CF/88), encontram-se expressamente previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Tais disposições fundamentam o *sistema jurídico de tutela do meio ambiente do trabalho*, reconhecido pela Constituição da República, em seu art. 200, inciso VIII, e que, como já mencionado, integra o meio ambiente em sentido global (art. 225 da CF/88); a par disso, estão incluídas no importante rol dos *direitos humanos fundamentais* (art. 5º, § 2º, da Constituição Federal de 1988)⁶, aspecto este também reconhecido no âmbito internacional⁷, o que também fica evidente na disposição do § 3.º do art. 5º, da CF/88, acrescentado pela Emenda Constitucional 45/2004⁸.

Confirma-se, desse modo, a importância de se observar as di-

versas normas regulando as relações de trabalho, seja no âmbito urbano, seja rural, no que tange à produção da cana-de-açúcar e de seus derivados. Desse modo, nos tópicos seguintes, serão destacados os principais aspectos a merecerem atenção.

3 REGISTRO DE EMPREGADOS, GRUPO DE EMPRESAS E TERCEIRIZAÇÃO

Como é evidente, os empregados do setor alcooleiro que prestem serviços, seja na agricultura, seja na parte industrial (destilaria), devem estar devidamente registrados, na forma do art. 41 da CLT, bem como ter as suas Carteiras de Trabalho de Previdência Social anotadas, conforme art. 29 da CLT.

Trata-se de dever imposto ao empregador, decorrente de normas de ordem pública, não dependendo nem mesmo da vontade do trabalhador.

Desse modo, não se admite alegações no sentido de que o empregado foi quem não quis ser registrado, não tinha ou não trouxe a CTPS.

Além disso, se o trabalhador exerce função necessária e que integre o regular desenvolvimento da atividade econômica, essencial para o empregador, fica de plano afastada a figura do mero “eventual”, pois o art. 3º da Consolidação das

⁵Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho*: direito, segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Método, 2006.

⁶Cf. MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético. São Paulo: LTr, 2004. p. 31: “O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*)”.

⁷Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 389.

⁸Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007. p. 48-49.

Leis do Trabalho, ao estabelecer os requisitos da relação de emprego, não exige efetiva habitualidade na prestação de serviços (mas sim a não eventualidade). O mesmo ocorre na previsão do art. 2º da Lei 5.889/73, sobre a relação de emprego rural.

Quanto ao empregador, ainda no âmbito rural, a Lei 5.889/73, no art. 3º, § 2º, admite o grupo de empresas não só por subordinação, mas também por mera “coordenação”⁹.

Reconhecida a existência de grupo de empresas, ainda que não tenha sido formalmente constituído (conforme princípio da primazia da realidade, incidente nas relações de trabalho), tem-se a consequente responsabilidade solidária de todos os seus integrantes, quanto aos direitos referentes à relação de emprego.

Aliás, a NR 31, em seu item 31.3.3.1, também prevê que: “Responderão solidariamente pela aplicação desta Norma Regulamentadora as empresas, empregadores, cooperativas de produção ou parceiros rurais que se congreguem para desenvolver tarefas, ou que constituam grupo econômico”.

Desse modo, o grupo de empresas no setor rural pode se configurar bem mais facilmente, ou seja, mesmo ausente o controle exercido por certa empresa principal em face

de outras subordinadas, bastando haver certa “direção única”¹⁰, como forma de se assegurar a “realização de objetivos comuns”¹¹. Essa ausência de controle exercido por uma das empresas abrange a situação de empresas meramente coligadas, previstas no art. 243, § 1º, da Lei 6.404/76 e arts. 1.099 e 1.100 do Código Civil de 2002¹².

Além desses aspectos, cabe destacar que o vínculo de emprego em questão deve ser mantido e formalizado diretamente com o empregador, ou seja, aquele que se beneficia da prestação dos serviços, na forma do art. 2º, *caput*, da CLT.

A intermediação de mão-de-obra, muitas vezes indicada como terceirização (no caso, ilegal), em grave fraude às relações de trabalho (art. 9º da CLT), é juridicamente nula (gerando o vínculo de emprego com o tomador, ou seja, o verdadeiro empregador) e socialmente inaceitável.

Nesse sentido, não se pode permitir que o verdadeiro empregador, ao invés de admitir diretamente os seus empregados, insira um intermediário como mero empregador “formal” (muitas vezes conhecido como “gato” ou “empreiteiro”), que apenas faz a intermediação de mão-de-obra em favor daquele, procurando confundir o trabalho humano com simples mercadoria.

⁹MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*: direito individual do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 2, p. 88.

¹⁰Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 181.

¹¹MAGANO, Octavio Bueno. Op. cit., p. 88.

¹²REQUIÃO, Rubens. *Curso de direito comercial*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. v. 2, p. 219: “A falta de controle, como se vê, é que caracteriza a ‘coligação de sociedades’, permanecendo elas num mesmo plano horizontal, sem uma subordinar à outra seus interesses”.

Por isso, sendo o empregador um produtor de cana-de-açúcar, ele próprio deve admitir os empregados que trabalham nessa produção (atividade-fim), não podendo contratar intermediário que apenas lhe forneça a mão-de-obra necessária para a sua atividade.

Do mesmo modo, sendo o empregador uma destilaria, produzindo etanol e derivados da cana-de-açúcar, os empregados que laboram na respectiva atividade-fim devem ser contratados pelo próprio empregador, não sendo lícita a utilização de trabalhadores de terceiros, com vínculo meramente formal mantido com empresas prestadoras de serviços ou cooperativas.

Nesse sentido prevê a Súmula 331, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho:

“A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalhador temporário (Lei 6.019, de 3.1.1974)”.

Cabe lembrar que o trabalho temporário não é autorizado para o âmbito rural, tendo em vista que a empresa de trabalho temporário deve ser necessariamente urbana, conforme art. 4º da Lei 6.019/74¹³.

A violação dos preceitos acima indicados, em manifesto prejuízo da ordem social, afronta direitos trabalhistas de ordem fundamental, que asseguram a dignida-

de do trabalhador, correspondendo a grave infração da ordem pública, com nítidos contornos metainviduais.

Efetivamente, no caso, toda a coletividade de trabalhadores estará sendo prejudicada, com graves repercussões à sociedade como um todo.

Desse modo, o ordenamento jurídico autoriza e determina a atuação coletiva do Ministério Público do Trabalho (arts. 127 e 129, III, da CF/88), bem como dos demais legitimados, com destaque para os entes sindicais (art. 8º, inciso III, da CF/88), no ajuizamento de ações civis públicas e de natureza coletiva, bem como na celebração de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta pelo MPT (art. 5º, § 6º da Lei 7.347/85).

A inspeção do trabalho, exercida pelos órgãos integrantes do Ministério do Trabalho e Emprego (Delegacias Regionais e Subdelegacias do Trabalho), também exercem papel fundamental nessa prevenção e repressão das ilegalidades relacionadas à fraude nas relações de trabalho (art. 21, inciso XXIV, da CF/88).

Mesmo na esfera criminal, cabe destacar o tipo penal previsto no art. 203 do Código Penal, referente à “frustração de direito assegurado por lei trabalhista”:

“Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

¹³Cf. CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas atípicas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 24: “Por ser a lei clara e trazer expressamente a vedação, e ainda mais se tratando de exceção à regra geral de contratação, o que por si só já mereceria interpretação restritiva, não há como aceitar a existência de empresa de trabalho temporário rural, devendo o vínculo ser tomado diretamente com o empregador, utilizando-se das formas contratuais já existentes, como o próprio contrato de safra”.

Pena: detenção, de 1 (um) ano a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência”.

Referida pena é aumentada de 1/6 (um sexto) a 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental (§ 2º do art. 203 do CP).

Como é evidente, a mencionada intermediação de mão-de-obra, com a terceirização ilícita pelo verdadeiro empregador, constitui uma das piores fraudes à aplicação dos direitos trabalhistas, pois visa a retirar a incidência de todo o arcabouço da respectiva legislação, de ordem pública, que tutela as relações de emprego.

Por isso, a reação deve ser tomada de forma completa e efetiva, incluindo-se aí a aplicação rigorosa das previsões constantes dos “Crimes contra a Organização do Trabalho”.

Ainda sobre o tema, de acordo com o art. 109, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, compete aos juízes federais processar e julgar “os crimes contra a organização do trabalho”.

Cabe realçar que o Supremo Tribunal Federal deferiu liminar em medida cautelar na ADIn 3.684-0, com efeito *ex tunc*, atribuindo interpretação conforme a Constituição aos incisos I, IV e IX do seu art. 114, declarando que “no âmbito da jurisdição da Justiça do Trabalho, não está incluída competência para processar e julgar ações penais”.

Conforme entendimento sedimentado na Súmula 115 do TFR, ainda aplicado pelos tribunais no presente: “Compete à Justiça Federal processar e julgar os crimes contra a organização do trabalho, quando tenham por objeto a orga-

nização geral do trabalho ou direitos dos trabalhadores considerados coletivamente”.

No caso de fraude às relações de emprego, em razão de intermediação de mão-de-obra, tem-se nitidamente um prejuízo a toda a coletividade de trabalhadores, afrontando a organização geral do trabalho como um todo.

Por fim, mesmo quanto à necessária anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, cabe lembrar a previsão do art. 297, § 4º, do Código Penal, acrescentado pela Lei 9.983/2000, que determina incorrer nas mesmas penas do crime de “falsificação de documento público” (ou seja, reclusão de dois a seis anos e multa) quem omite, na folha de pagamento, na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, em documento contábil ou em qualquer outro documento que deva produzir efeito perante a previdência social, “nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a *vigência do contrato de trabalho* ou de prestação de serviços” (destaquei).

4 JORNADA DE TRABALHO, INTERVALOS E FOLGAS

A duração do trabalho é tema que também merece atenção especial no setor sucroalcooleiro, pois é freqüente verificar empregados, principalmente da parte industrial, nas destilarias (como motoristas e operadores de máquinas), cumprindo jornada de trabalho que excede o limite permitido pela lei.

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XIII, é clara ao estabelecer como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quaren-

ta e quatro semanais". O inciso XVI, do mesmo art. 7º, por sua vez, prevê o direito à "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal".

Como se nota, a rigor, a prorrogação da jornada de trabalho apenas é permitida "extraordinariamente", até como medida de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, o art. 59, *caput*, limita a duas horas extras o acréscimo na duração normal do trabalho, por meio de acordo escrito entre empregado e empregador, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Ocorrendo necessidade imperiosa, o mencionado limite pode ser excedido, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (art. 61 da CLT). Nesses casos, o excesso deve ser comunicado, em dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho (ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização, sem prejuízo dessa comunicação). De acordo com o § 2º do art. 61 da CLT, na hipótese de força maior, o trabalho não pode exceder a 12 horas no dia, limite este que também pode ser aplicado, por analogia, para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Cabe frisar que o empregador também deve conceder aos trabalhadores, sejam urbanos ou rurais, o intervalo para descanso e refeição

(intrajornada) e o intervalo interjornada, sendo este último de 11 horas consecutivas, conforme art. 66 da CLT e art. 5º, parte final, da Lei 5.889/73.

Quando da folga semana remunerada (preferencialmente aos domingos, conforme art. 7º, inciso XV, da CF/88, e regulamentação da Lei 605/49, que também prevê o descanso remunerado em feriados), as 24 horas deste dia de descanso (remunerado) devem ser somadas às 11 horas de intervalo (não remunerado), somando um total de 35 horas de descanso (na mesma linha da previsão da Súmula 110 do TST).

Como medida de ergonomia, a Norma Regulamentadora 31, no item 31.10.9, assim prevê: "Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica devem ser incluídas pausas para descanso e outras medidas que preservem a saúde do trabalhador". Essas "pausas" (no plural, indicando a necessidade de concessão de pelo menos duas no decorrer da jornada de trabalho, por exemplo, de 10 minutos cada) não se confundem com o intervalo intrajornada, não sendo descontadas da jornada de trabalho.

Para que se cumpra o importante objetivo da referida norma de ergonomia, proporcionando o necessário descanso e bem estar ao empregado, as referidas pausas *não devem ser concedidas em momentos próximos aos horários de entrada, de almoço e de saída*, pois isso desvirtuaria a sua finalidade por completo. Por exemplo, caso fosse (irregularmente) concedida a pausa no final da jornada, o trabalhador, certamente, até estaria voltando para

casa mais cedo, no entanto, cansado da mesma forma, pois não teria usufruído as pausas durante o trabalho.

Sobre o intervalo intrajornada, o art. 71, *caput*, da CLT dispõe que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas (como na jornada de oito horas), é obrigatória a concessão do intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 1 (uma) hora, não podendo exceder (salvo acordo escrito, convenção ou acordo coletivo) de 2 (duas) horas¹⁴. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, o intervalo devido é de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas (§ 1º do art. 71).

No âmbito rural, a Lei 5.889/73, no art. 5º, também prevê que em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região. Regulamentando o preceito, o Decreto 73.626/74, no art. 5º, § 1º, prevê a obrigatoriedade, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, de concessão de um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região¹⁵.

Os mencionados intervalos de descanso não são computados

na jornada de trabalho (art. 71, § 2º, da CLT).

Como é óbvio, mesmo sendo desrespeitados os referidos limites legais, todas as horas extras devem ser corretamente pagas (com o adicional devido) ao empregado (Súmula 376 do TST), que não pode ser prejudicado pelo empregador, o qual também responde pela respectiva penalidade administrativa, a ser aplicada pela fiscalização do trabalho.

Além disso, em se tratando de conduta reiterada, afetando um conjunto de empregados, tem-se verdadeira lesão de ordem metaindividual, manifestamente prejudicial à saúde e à segurança dos trabalhadores, bem como à sociedade como um todo, seja no aspecto previdenciário, seja na questão da política de empregos.

Por isso, também aqui, impõe-se a atuação do Ministério Público do Trabalho e dos entes sindicais, em defesa dos preceitos que asseguram a dignidade, a saúde, a vida e a higidez física e psíquica do trabalhador, no sentido de que os limites da duração do trabalho sejam necessariamente respeitados pelo empregador. Nesse enfoque, são passíveis de utilização os instrumentos da tutela metaindividual de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, perfeitamente aplicáveis às relações de traba-

¹⁴Cf. Orientação Jurisprudencial 342 da SDI-I do TST: "Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Validade. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva".

¹⁵Cf. PÓRTO, Marcos da Silva. Trabalho rural e jornada de trabalho. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchíades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcísio José (Coord.). *Direito do trabalho rural*: homenagem a Irany Ferrari. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 500.

lho, com destaque para o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta e as ações coletivas.

Na esfera criminal, cabe fazer menção ao art. 149 do Código Penal, com redação determinada pela Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003, pertinente à “redução a condição análoga à de escravo”.

Efetivamente, o referido tipo penal não mais se restringe à figura mais tradicional, de trabalho forçado em sentido estrito, sob coação ou com restrição da liberdade, mas expressamente prevê, também, a “jornada exaustiva”, apta a configurar o trabalho em condições degradantes. Nesse sentido, vejamos a previsão do *caput* do art. 149 do CP:

“Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer *submetendo-o* a trabalhos forçados ou a *jornada exaustiva*, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena: reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência”.

No caso, parece claro que o empregado, ao ter de trabalhar 11, 12 horas ou mais por dia, estaria sendo submetido a uma jornada de trabalho exaustiva, em prejuízo de sua saúde e segurança, colocando-o em grave risco de sofrer acidentes e doenças ocupacionais.

Como se nota, a violação dos limites da duração do trabalho, com horas extras em quantidade e frequência abusivas (mesmo que pagas em sua integralidade ao empre-

gado), bem como a ausência de concessão das folgas previstas em lei, correspondem a grave afronta ao sistema jurídico, em prejuízo da integridade do trabalhador e da sociedade como um todo, a ponto de merecer previsão da tutela de ordem penal.

É dever do empregador fazer com que as normas de ordem pública, que limitam a jornada de trabalho e o labor extraordinário, sejam fielmente respeitadas. Eventuais argumentos no sentido de que não há mão-de-obra suficientemente qualificada para a eliminação das horas extras ilegais não afasta a incidência das normas acima indicadas, pois o risco do empreendimento é do empregador (art. 2º, *caput*, da CLT), que necessariamente tem de se ajustar às previsões contidas no ordenamento jurídico.

5 TRABALHO MIGRANTE, RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES, ALIMENTAÇÃO E HABITAÇÃO

Nas atividades rurais envolvendo a cana-de-açúcar, principalmente nas épocas de safra, verifica-se a freqüente utilização de trabalhadores residentes em outros locais do país, que se deslocam para os canaviais.

No entanto, há diversas restrições legais relacionados ao recrutamento e transporte de trabalhadores de uma localidade para outra do território nacional.

Efetivamente, como prevê o art. 207 do Código Penal, sobre o “aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional”:

“Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena: detenção de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§ 2º A pena é aumentada de 1/6 (um sexto) a 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental”.

Por isso, os produtores e fornecedores da cana-de-açúcar, ao se utilizarem da referida mão-de-obra migrante, devem observar rigorosamente todas as disposições incidentes ao caso, inclusive para que não incorram no crime de aliciamento de trabalhadores, com especial destaque para a Instrução Normativa 65, de 19 de julho de 2006, da Secretaria da Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Referida Instrução Normativa, concretizando os princípios constitucionais do valor social trabalho e da dignidade da pessoa humana (que são normas jurídicas dotadas de eficácia), ao dispor sobre procedimentos para a fiscalização do trabalho rural, nos arts. 22 e seguintes, trata do “recrutamento de trabalhadores”.

Para o recrutamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa da sua origem é ne-

cessária a expedição de “Certidão Liberatória pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego ou respectivas Subdelegacias” (art. 22, § 1º da IN 65/2006).

Por sua vez, para a emissão dessa Certidão Liberatória, as DRTs devem exigir do empregador ou preposto a “comprovação da contratação regular dos trabalhadores”, que consiste na apresentação:

- das Carteiras de Trabalho devidamente anotadas;
- dos atestados médicos admissionais;
- dos contratos escritos que disciplinem a duração do trabalho, o salário, condições de alojamento, alimentação e de retorno à localidade de origem do trabalhador.

Desse modo, se aquele que exerce a atividade econômica (no caso, na produção da cana-de-açúcar) verifica ser necessária a contratação de empregados residentes em localidades diversas do território nacional, tendo em vista não ser suficiente a mão-de-obra local, já deve se programar previamente, contratando na forma da Instrução Normativa 65/2006, *devendo assegurar aos trabalhadores alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem*.

Não é aceitável uma atitude meramente passiva do empregador, de ficar somente aguardando os trabalhadores serem trazidos por intermediários (“gatos” e empreiteiros), em razão de promessas de emprego nas lavouras da cana-de-açúcar, sem que sejam observados os requisitos acima destacados,

em especial a obtenção da Certidão Liberatória.

Ao se utilizar a mão-de-obra migrante sem tomar as cautelas acima indicadas, o empregador poderá estar figurando como co-autor no mencionado crime de aliciamento de trabalhadores, uma vez que estará concorrendo para que este se configure, na forma do art. 29, *caput*, do Código Penal.

Tendo em vista a situação acima destacada, se o empregador pretende ou necessita utilizar trabalhadores de outras localidades do território nacional, para não incorrer nas graves ilicitudes de ordem trabalhista e criminal apontadas, deve realizar a contratação diretamente, ou seja, sem a intermediação dos chamados “empreiteiros”, obtendo a Certidão Liberatória na Delegacia ou Subdelegacia do Trabalho local de origem, comprovando a contratação regular dos trabalhadores, bem como assegurando os direitos relacionados a atestado médico admissional, duração do trabalho, salário, alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do trabalhador.

Como se nota, é dever do empregador o fornecimento das referidas utilidades ao empregado migrante, relacionadas à habitação e alimentação, não podendo se valer de intermediador de mão-de-obra.

A Lei 5.889/73, regulando o trabalho rural, no art. 9º, autoriza serem descontados do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

- até 20% (vinte por cento) pela ocupação da *moradia*;
- até 25% (vinte e cinco por cento) pelo fornecimento de *alimentação sadia e farta*, atendidos os preços vigentes da região.

Frise-se que as referidas deduções devem ser “previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito” (§ 1º do art. 9º).

Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto de 20% sobre o salário mínimo deve ser dividido proporcionalmente ao número de empregados, “vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias” (§ 2º do art. 9º).

Como se nota, a habitação e da alimentação (que, como já visto, devem ser necessariamente fornecidos no caso dos trabalhadores recrutados em outras localidades), não podem ficar a cargo de intermediários, que explorem eventual desconhecimento, despreparo ou mesmo ignorância sobre preços e direitos trabalhistas por parte do trabalhador vindo de outras localidades, mas sim pelo próprio empregador, no âmbito do contrato de trabalho e das suas condições pactuadas e previstas na legislação.

Cabe reiterar que o fornecimento não pode ser de qualquer alimentação, mas necessariamente “sadia e farta”. Quanto ao preço, deve atender aqueles “vigentes na região”¹⁶.

¹⁶De acordo com a Orientação Jurisprudencial 133 da SDI-I do TST: “A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do Programa de Alimentação ao Trabalhador, instituído pela Lei n.º 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal”.

Quanto à habitação, cabe ressaltar que se o caso for de fornecimento para viabilizar a prestação de serviços, não se trata de utilidade com natureza salarial (fornecida como contraprestação pela prestação dos serviços), mas sim de forma para possibilitar o trabalho (Súmula 367, inciso I, do TST).

Por isso, em hipóteses de necessidade de fornecimento do alojamento ao empregado, para possibilitar o labor (como em razão da distância e da localização do trabalho), não se admite o desconto no salário, pois a utilidade apenas estará servindo para viabilizar a atividade do empregador, que corre os riscos do empreendimento, sob pena de violação do princípio da intangibilidade salarial¹⁷.

Não se admite, ainda, o chamado “truck system”, que pode configurar verdadeira servidão por dívida.

Nesse sentido, é vedado ao empregador que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura*, “exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços” (art. 462, § 2º, da CLT).

Além disso, sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à

autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados (art. 462, § 3º, da CLT).

Sobre esse tema, na esfera penal, o já mencionado crime de “redução a condição análoga à de escravo”, conforme art. 149 do Código Penal (com redação determinada pela Lei 10.803/2003), tem a seguinte previsão:

“Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, *quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:*

Pena: reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

[...]

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem”.

Observam-se, portanto, graves consequências administrativas, trabalhistas e mesmo criminais na

¹⁷Cf. PRUNES, José Luiz Ferreira. *Direito do trabalho para advogados e empregadores rurais*. Curitiba: Juruá, 2000. p. 493: “Quando a habitação é concedida para possibilitar o trabalho (sem o que este seria impossível ou difícil), não pode ser paga pelo empregado”; CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 134: “As utilidades que forem condição para o exercício de qualquer trabalho não podem ser descontadas (ferramentas, uniforme, capacetes)”; OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 2. ed. São Paulo: RT, 2000. p. 131.

contratação ilegal de trabalhadores de uma localidade para outra do território nacional, ou seja, sem a integral observância dos preceitos que regulam a matéria. As referidas infrações, do mesmo modo, acarretam consequências que atingem toda a coletividade de trabalhadores, com sérias repercussões para a ordem jurídica e social, autorizando a utilização da tutela coletiva (reparatória e preventiva) pelos entes legitimados, com destaque ao Ministério Público do Trabalho e os entes sindicais, na forma já exposta.

6 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO SETOR CANAVIEIRO, ÁREAS DE VIVÊNCIA E OBRIGAÇÕES A SEREM OBSERVADAS NO TRABALHO NO CAMPO

Quanto ao meio ambiente de trabalho nas atividades aqui estudadas, cabe destacar as importantes previsões contidas na Norma Regulamentadora 31, aprovada pela Portaria 86, de 3 março de 2005, do Ministério do Trabalho e Emprego, com fundamento no art. 13 da Lei 5.889/73.

A referida Norma Regulamentadora se aplica a quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquíicultura (bem como às atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos agrários), verificadas as formas de relações de trabalho e emprego e o local das atividades (item 31.2).

Desse modo, de acordo com a NR 31, item 31.3.3, cabe ao empregador rural ou equiparado:

a) garantir adequadas condições de trabalho, higiene e confor-

to, definidas na Norma Regulamentadora 31, para todos os trabalhadores, segundo as especificidades de cada atividade;

b) realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;

c) promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores;

d) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

e) analisar, com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural – CIPATR, as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências;

f) assegurar a divulgação de direitos, deveres e obrigações que os trabalhadores devam conhecer em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho;

h) assegurar que se forneça aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, bem como toda orien-

tação e supervisão necessárias ao trabalho seguro;

i) garantir que os trabalhadores, através da CIPATR, participem das discussões sobre o controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho;

j) informar aos trabalhadores:

1. os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de proteção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador;

2. os resultados dos exames médicos e complementares a que foram submetidos, quando realizados por serviço médico contratado pelo empregador;

3. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho;

k) permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

l) adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos com a seguinte ordem de prioridade:

1. eliminação dos riscos;

2. controle de riscos na fonte;

3. redução do risco ao mínimo através da introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras inclusive através de capacitação;

4. adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma a complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco.

Merece destaque, assim, o dever do empregador de expedir “ordens de serviço”, explicando-as de forma acessível aos trabalhadores, para que estes cumpram as suas previsões (NR 31, item 31.3.4), saibam e se previnam quanto aos riscos da atividade, principalmente para evitar a chamada “exaustão” pelo excesso de trabalho. Aliás, sobre esta séria questão, o adequado é que a forma de cálculo da remuneração não fique apenas vinculada exclusivamente à produção, devendo ser levado em conta o tempo trabalhado, bem como existir o rigoroso cumprimento das regras que estabelecem folgas, pausas e limitações quanto à jornada de trabalho.

O alojamento, na realidade, faz parte das chamadas “áreas de vivência”, as quais também devem observar os requisitos da NR 31, item 31.23.

Nesse sentido, o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de:

a) instalações sanitárias;

b) locais para refeição;

c) alojamentos, quando houver permanência de trabalhadores no estabelecimento nos períodos entre as jornadas de trabalho;

d) local adequado para preparo de alimentos;

e) lavanderias.

O cumprimento do disposto nas alíneas “d” e “e” somente é obrigatório nos casos onde houver trabalhadores alojados.

As *instalações sanitárias* devem ser constituídas de (NR 31, item 31.23.3):

a) lavatório na proporção de uma unidade para cada grupo de vinte trabalhadores ou fração;

b) vaso sanitário na proporção de uma unidade para cada grupo de vinte trabalhadores ou fração;

c) mictório na proporção de uma unidade para cada grupo de dez trabalhadores ou fração;

d) chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de dez trabalhadores ou fração.

No mictório tipo calha, cada segmento de sessenta centímetros deve corresponder a um mictório tipo cuba.

As instalações sanitárias devem:

a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente;

b) ser separadas por sexo;

c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;

d) dispor de água limpa e papel higiênico;

e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente;

f) possuir recipiente para coleta de lixo.

A água para banho deve ser disponibilizada em conformidade com os usos e costumes da região ou na forma estabelecida em convenção ou acordo coletivo.

Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração, atendidos os requisitos acima indicados (quanto às instalações sanitárias nas áreas de vivência), sendo permitida a utilização de fossa seca.

Os *locais para refeição* devem atender aos seguintes requisitos (NR 31, item 31.23.4):

a) boas condições de higiene e conforto;

b) capacidade para atender a todos os trabalhadores;

c) água limpa para higienização;

d) mesas com tampos lisos e laváveis;

e) assentos em número suficiente;

f) *água potável, em condições higiênicas*;

g) depósitos de lixo, com tampas.

Em todo estabelecimento rural deve haver local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores.

Nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos, fixos ou móveis, que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições.

Quanto ao *alojamento* especificamente, merecem destaque as regras inseridas na NR 31, item

31.23.5. Desse modo, os alojamentos devem:

a) ter camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão;

b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais;

c) ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança;

d) ter recipientes para coleta de lixo;

e) ser separados por sexo.

O empregador rural ou equiparado deve proibir a utilização de foguetes, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.

O empregador deve fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais. As camas poderão ser substituídas por redes, de acordo com o costume local, obedecendo ao espaçamento mínimo de um metro entre as mesmas. Por fim, é vedada a permanência de pessoas com doenças infecto-contagiosas no interior do alojamento.

Os *locais para preparo de refeições* (NR 31, item 31.23.6) devem ser dotados de lavatórios, sistema de coleta de lixo e instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos.

Os locais para preparo de refeições não podem ter ligação direta com os alojamentos.

As *lavanderias* (NR 31, item 31.23.7) devem ser instaladas em

local coberto, ventilado e adequado para que os trabalhadores alojados possam cuidar das roupas de uso pessoal. As lavanderias devem ser dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa.

Devem ser garantidas aos trabalhadores das empresas contratadas para a prestação de serviços as mesmas condições de higiene conforto e alimentação oferecidas aos empregados da contratante (NR 31, item 31.23.8).

Como importante regra, a merecer destaque, a Norma Regulamentadora 31, no item 31.23.9, estabelece que “o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar *água potável e fresca* em quantidade suficiente nos locais de trabalho”. A água potável deve ser disponibilizada em condições higiênicas, sendo proibida a utilização de copos coletivos.

Com relação às *moradias*, sempre que o empregador rural ou equiparado fornecer aos trabalhadores moradias familiares estas deverão possuir (NR 31, item 31.24.11):

a) capacidade dimensionada para uma família;

b) paredes construídas em alvenaria ou madeira;

c) pisos de material resistente e lavável;

d) condições sanitárias adequadas;

e) ventilação e iluminação suficientes;

f) cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries;

g) poço ou caixa de água protegido contra contaminação;

h) fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço.

As moradias familiares devem ser construídas em local arejado e afastadas, no mínimo, cinquenta metros de construções destinadas a outros fins. É vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

O transporte dos trabalhadores também deve ser fornecido em condições adequadas, conforme NR 31, item 31.16¹⁸.

O empregador também é obrigado a zelar pela saúde e segurança dos empregados, cuidando das Medidas de Proteção Pessoal, fornecendo gratuitamente, exigindo a utilização e orientando sobre o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI) pelos empregados, conforme previsões da NR 31, item 31.20.

Quanto aos órgãos que integram o sistema de gerenciamento da segurança e da saúde nas relações de trabalho rural, cabe destacar o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR – NR 31, item 31.6) e a Comissão Interna de Prevenção dos Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR – NR 31, item 31.7)¹⁹.

A ausência de respeito às previsões e exigências referentes a cada um desses e outros tópicos regulados na NR 31, a par de constituir grave infração ao meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde e a segurança do trabalhador, pode mesmo configurar modalidade de *trabalho degradante*, inserido no tipo penal do já mencionado art. 149, *caput*, do CP.

Para a devida observância dos mencionados preceitos, tem-se a necessária atuação na esfera trabalhista, inclusive de ordem metaindividual, bem como na esfera criminal, para que a dignidade do trabalhador seja respeitada na referida temática.

7 CONCLUSÃO

No atual cenário econômico, as previsões apontam para um acentuado crescimento nas atividades relacionada à cana-de-açúcar, com destaque para a produção do etanol.

Essa evolução, no entanto, deve ser necessariamente acompanhada da imperiosa observância das normas que regem as relações de trabalho, como condição *sine qua non* para se atuar e permanecer no referido setor.

Por se tratar de imprescindível cumprimento da legislação de ordem pública, de natureza cogente, da qual dependem a saú-

¹⁸Cf. ARAÚJO, Giovanni Moraes de. *Normas Regulamentadoras comentadas*. 6. ed. Rio de Janeiro: GVC, 2007. p. 1048: “As exigências básicas estão relacionadas ao tipo e estado do veículo, existência de registrador instantâneo de velocidade, bancos, porta e escada de acesso, compartimento separado para ferramentas e a habilitação do motorista”.

¹⁹Cf. MARANO, Vicente Pedro. *A segurança do trabalho, a medicina do trabalho e o meio ambiente nas atividades rurais da agropecuária*. São Paulo: LTr, 2006.

de, a segurança, a dignidade e a vida das pessoas, é necessário que as disposições incidentes sejam rigorosamente cumpridas pelas empresas e empregadores que estão desenvolvendo ou pretendam desenvolver as diversas atividades que integram o setor sucroalcooleiro.

8 BIBLIOGRAFIA

- ARAÚJO, Giovanni Moraes de. *Normas Regulamentadoras comentadas*. 6. ed. Rio de Janeiro: GVC, 2007.
- CARELLI, Rovv,,nnxxdrigo de Lacerda. *Formas atípicas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- COSTA, Mário Luiz Oliveira da. *Setor sucroalcooleiro: da rígida intervenção ao livre mercado*. São Paulo: Método, 2003.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Método, 2006.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito individual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 2.
- MARANO, Vicente Pedro. *A segurança do trabalho, a medicina do trabalho e o meio ambiente nas atividades rurais da agropecuária*. São Paulo: LTr, 2006.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004.
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 2. ed. São Paulo: RT, 2000.
- PÔRTO, Marcos da Silva. Trabalho rural e jornada de trabalho. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchíades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcisio José (Coord.). *Direito do trabalho rural: homenagem a Irandy Ferrari*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. *Direito do trabalho para advogados e empregadores rurais*. Curitiba: Juruá, 2000.
- REQUIÃO, Rubens. *Curso de direito comercial*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. v. 2.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.